

# Wie Onboarding & Integration gelingen





# Onboarding – Willkommen an Bord!

---

Stellen Sie sich folgendes vor: Mein Urlaub soll diesmal etwas ganz Besonderes sein – eine Kreuzfahrt. Ich habe den Anbieter aus vielen Möglichkeiten wohl bedacht ausgewählt und ein Ticket gekauft. Ich habe alle Formalitäten erledigt. Ich stelle mir vor was ich erleben, sehen oder kennenlernen möchte und bin in freudiger Erwartung bereit.

Der Tag der Abreise ist da und ich begeben mich an Bord. Ich fühle mich noch ein wenig unsicher, kenne mich nicht aus und kenne niemanden. Wie werde ich empfangen? Wie werde ich mich in dieser neuen



Umgebung zurechtfinden, wie mit meinen Mitreisenden auskommen? Wie werden wohl der Kapitän und die Crew sein? Werde ich diese Reise genießen können?

Der erste Arbeitstag eines neuen Mitarbeiters ist vergleichbar mit einem ‚an Bord kommen‘. Damit dieser die ‚Reise‘ genießen, sich mit Expertise und Esprit ins Unternehmen einbringen und optimal entfalten kann, ist es für Sie als Unternehmen wichtig, Ihren zum Teil lang gesuchten und sorgfältig ausgewählten neuen Mitarbeiter willkommen zu heißen, zu begleiten und sowohl fachlich, organisatorisch als auch (unternehmens-) kulturell und sozial im Unternehmen, der neuen Stelle, der neuen Arbeitsgruppe zu integrieren.

Ein systematisches Onboarding trägt dazu bei, dass Ihr neuer Mitarbeiter...

- die volle **Leistungsfähigkeit** schneller erreicht.
- **längerfristig** im Unternehmen verbleibt.
- sich **motiviert und zufrieden** fühlt.
- sein **Wissen** gerne **intern einbringt** und sich **weiterentwickelt**.
- sich **loyal** gegenüber dem Unternehmen verhält.
- die Firma gerne als attraktiven Arbeitgeber **weiterempfiehlt**.

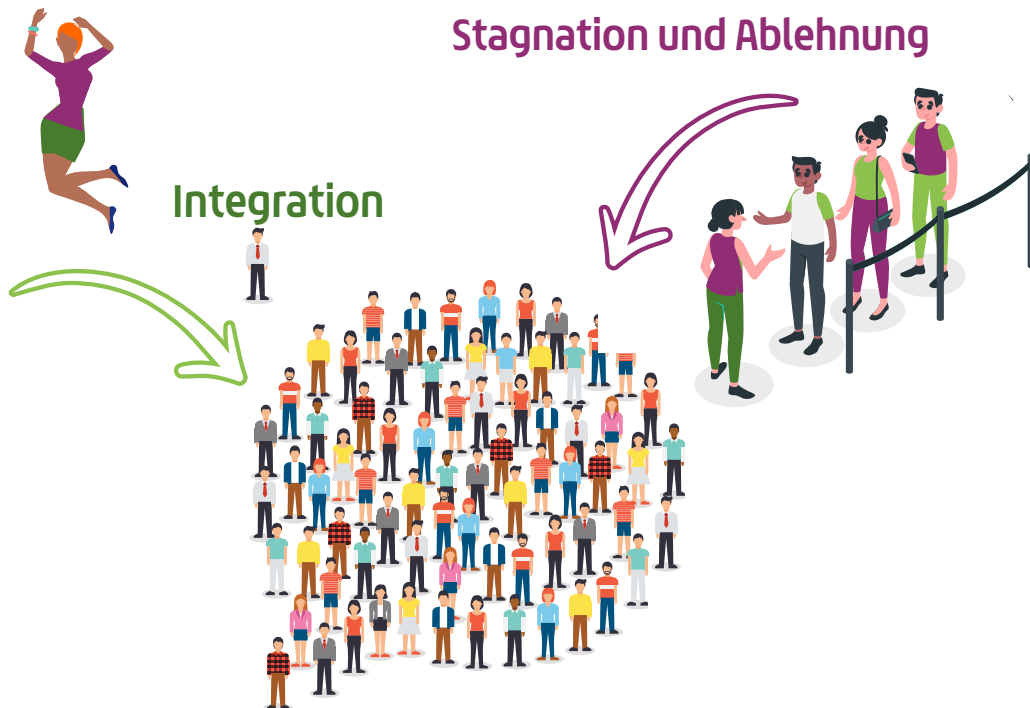
Der Prozess des Onboardings kann in **drei Phasen** gegliedert werden:

1. Vorbereitungsphase (Zeit vor dem 1. Arbeitstag)
2. Orientierungsphase (ca. 1.-3. Monat)
3. Integrationsphase (ca. 3.-6./12. Monat); siehe im Folgenden **‚Integration‘**



# Was ist Integration?

Der Begriff Integration ist vom Lateinischen *integratio* (Erneuerung) abgeleitet und bedeutet in Bezug auf Unternehmen bzw. Arbeitsgruppen die **Ausbildung einer Wertegemeinsamkeit**. Neue Mitarbeiter werden in diese Gemeinschaft einbezogen. Dieser sichere ‚Raum‘ garantiert, dass sich das Potenzial eines Jeden entwickeln und optimal im Sinne der Unternehmensziele wirksam werden kann.



Das Gelingen von Integration hängt somit von der Findung bzw. Kultivierung von **Gemeinsamkeiten** ab. Dies stellt an beide Seiten, das aufnehmende Unternehmen/die Arbeitsgruppe/ das Team und den neuen Mitarbeiter, Anforderungen in Bezug auf bestimmte **Kenntnisse & Fähigkeiten**, wie:

- Aufgeschlossenheit, Neugier, Toleranz und Wertungsfreiheit gegenüber Abweichungen
- das Bewusstsein über die eigenen Bedürfnisse, Einstellungen, Werte und Grenzen sowie
- den Willen und die Fähigkeit einer Neuorganisation der Gruppen- bzw. individuellen Persönlichkeit.

## Zentral ist zudem:

- das Erlernen einer ggf. neuen (Unternehmens- /Team-)Sprache und
- die Bereitschaft zur Kommunikation.

Integration beschreibt einen **dynamischen, andauernden und sehr differenzierten Prozess des Zusammenwachsens**.



# Grundbedürfnisse von Menschen & Unternehmen nach Maslow



Unternehmen, ihr Erfolg und letztendlich beständige Existenz hängen fundamental vom Potenzial ihrer Mitarbeiter ab. Ihr ureigenes Interesse sollte somit die **Schaffung einer Gemeinschaft** sein, in der gemeinsame Werte gelebt werden können und unternehmerisches Wachstum und individuelle Entwicklung möglich sind.

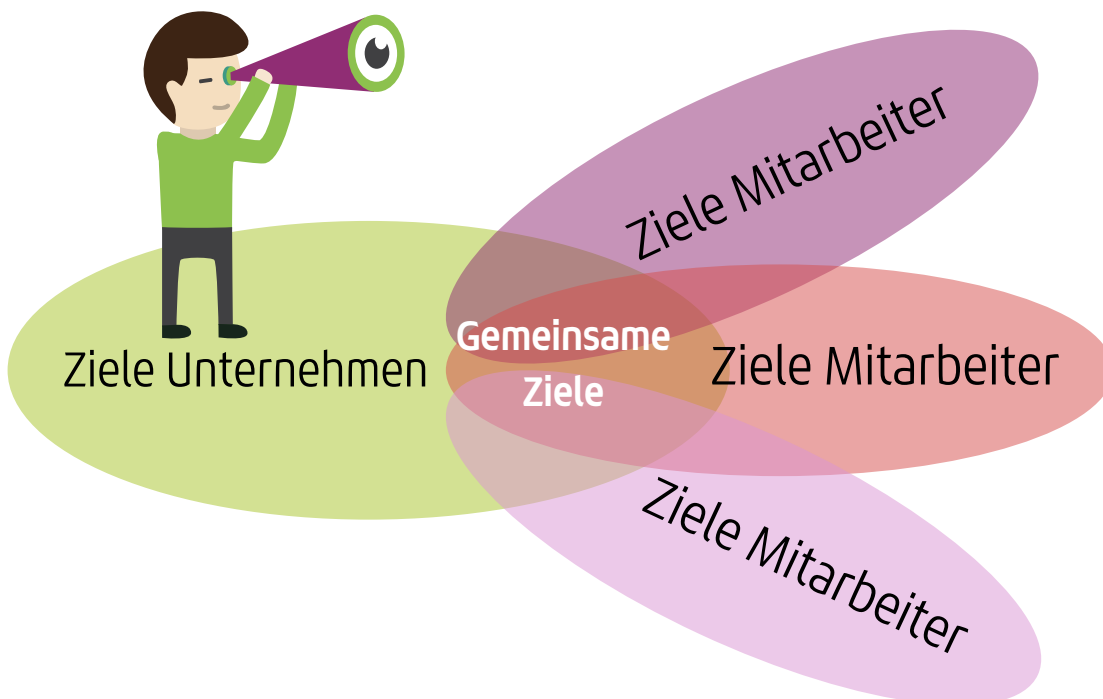
Die Herausforderung für Unternehmen besteht darin, die Bedürfnisse der Mitarbeiter in die eigenen unternehmerischen Grundbedürfnisse zu integrieren. Damit entsteht eine langfristige gemeinschaftliche Ausrichtung hin zu Wachstum und erfolgreicher Befriedigung der Bedürfnisse aller.

### Im Zuge dessen:

- sinken **Fluktuation** und **Krankenstand** ↓
- verbleibt **Knowhow** im Unternehmen ↑
- steigt die **Attraktivität** Ihres Unternehmens für Mitarbeiter und hochqualifizierte Bewerber ↑
- bringen Kreativität, Motivation und Eigenentwicklungen Ihr Unternehmen auf **Erfolgskurs**
- wird Ihr Unternehmen langfristig **wettbewerbsfähig & erfolgreich** ↑

## Integration gelingt ...

*... wenn es gelingt, gemeinsame Ziele zu definieren. Diese fördern Motivation & Kreativität = persönliches und unternehmerisches Potenzial entfalten sich optimal.*



- Werden Sie sich als **Unternehmen** Ihrer **Werte, Bedürfnisse und Ziele** bewusst.
- Unterstützen Sie Ihre neuen und ‚alten‘ **Mitarbeiter** ebenfalls, sich ihrer **Werte, Bedürfnisse und Ziele** bewusst zu werden.

- Werden Sie sich Ihrer **Vorurteile** und Vorbehalte bewusst und lernen Sie Unterschiede wertungsfrei wahrzunehmen.
- Kultivieren Sie eine offene, wertschätzende **Kommunikationskultur**.
- Machen Sie sich bewusst: lediglich **4% der Weltbevölkerung** pflegen unseren sog. low-context Kommunikationsstil (= **was-ich-sage-meine-ich**).
- Lernen Sie, Irritationen/Störungen/**Konflikte rechtzeitig und sachlich** anzusprechen.
- Suchen Sie nach **Gemeinsamkeiten** und fördern Sie diese durch bspw. verschiedene Aktivitäten.
- **Lernen** Sie **aus Erfolgen und Misserfolgen** und finden Sie **best-practise Beispiele** im ‚Außen‘ und orientieren Sie sich an diesen.
- Haben Sie **Geduld**. Seien Sie sich bewusst, dass Integration ein langwieriger Prozess sein kann, in dem Personen, Teams und Organisationen zusammenfinden.

## Wir unterstützen und begleiten Sie...

...professionell und kompetent bei der erfolgreichen Integration Ihrer neuen Mitarbeiter. In Workshops, in-house & outdoor Seminaren oder Einzelcoachings können wir gemeinsam Lösungen entwickeln zu:

- Onboarding und Integration
- Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Werte, Vision & Ziele)
- Personalentwicklung: Potenziale erkennen, zielgerichtet einsetzen und entwickeln
- Recruiting: attraktive Stellenausschreibungen formulieren, Auswahlprozess, Interview
- Mitarbeitergespräche führen, Feedback geben und empfangen
- Teambuilding
- Unternehmenskultur
- Kommunikation und Konfliktmanagement
- Leadership
- Interkulturelle Kompetenzen (z.B. Stereotypen, kultureller Eisberg, positiver Umgang mit Irritationen)



# Fordert uns die Integration bzw. das Onboarding von Internationals insbesondere?

Wir tun es alle - teilen unsere Welt in Gruppen mit vermeintlich ähnlichen Eigenschaften ein. *„Die Informatiker“, „die Frauen“, „die Ausländer“*. Wie alles hat diese Generalisierung Vor- aber auch Nachteile. Wir brauchen Vorurteile einerseits, um unsere Welt zu überschauen, uns in ihr zurecht zu finden. Andererseits führen unzureichendes Wissen oder fehlende konkrete, individuelle praktische Erfahrungen schnell zu einer Übergeneralisierung, aus der heraus wir uns nicht nur orientieren, sondern auch bewerten, kommunizieren oder handeln.

Die eigene Gruppe definiert sich in der Regel selbst über ihre positiven Eigenschaften. **Andere Gruppen hingegen werden häufig als negativ wahrgenommen.** Negative Eigenschaften sind vielfältiger, einzigartig und leichter zu unterscheiden - sie machen die **Unterschiede**. Diesem **„unschuldigen“**, da unbewusst ablaufenden **Wahrnehmungsprozess** unterliegen wir alle.

Darum identifizieren wir unter anderem auch Internationals als eigene *Gruppe*. Erkennen das Anderssein als *Besonders* als *Problem* oder *Herausforderung*. Anderssein kann jedoch vor allem auch eine *Chance* sein, neue Impulse zu bekommen, neue Horizonte zu entdecken, andere Perspektiven einzunehmen, die persönliche und unternehmerische Weiterentwicklung ermöglichen.

Die Integration von internationalen Mitarbeitern stellt daher vor allem Anforderungen an uns selbst:

- Ich werde mir meiner Vorurteile bewusst und bin in der Lage, diese zu benennen.
- Ich verzeihe mir meine Vorurteile. Diese sind menschlich und zunächst einmal nicht verurteilenswert.
- Ich bin neugierig darauf, Neues kennenzulernen, suche nach Gemeinsamkeiten und bin offen für Überraschungen.
- Ich bewerte nicht, und wenn doch – bin ich mir meiner Bewertung bewusst.
- Ich frage nach, teile meine Überraschung, meine Irritationen, mein (Un-)Wohlsein mit.
- Ich bin in der Lage, meine Wünsche und Werte zu kommunizieren und bin offen für die Wünsche und Werte des Anderen.
- Ich öffne meinen Geist und mein Herz, jemanden willkommen zu heißen, aufzunehmen, zu integrieren.

*Es ist uns ein Anliegen, Sie und Ihr Team in diesem Prozess zu unterstützen. Ob interkulturelles Training, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung oder die Begleitung bei der Integration eines ausländischen Mitarbeiters – sprechen Sie uns an.*



***Gern unterstützen wie Sie bei der Vorbereitung und begleiten Sie und Ihren neuen Mitarbeiter auf dieser Reise des Zusammenwachsens. Haben Sie Fragen oder Interesse an unseren Angeboten?***

**Schreiben Sie uns eine E-Mail: [info@intap-network.de](mailto:info@intap-network.de)**

## Quellen

Dr. Hans Alves, Dr. Alex Koch und Professor Dr. Christian Unkelbach ; "A Cognitive-Ecological Model of Intergroup Bias"; Psychological Science; 2005-05; <https://doi.org/10.1177/0956797618756862>

Wo Vorurteile nutzen – und wo nicht; Ulrich Wagner im Gespräch mit Anke Schäfer und Christopher Ricke; DF Kultur (07.01.2016)

<https://www.haufe.de/thema/onboarding>



FACHKRÄFTE  
ALLIANZ

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts.